



MODE D'EMPLOI

COMMENT RÉDIGER UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR UNE GARDE D'ENFANT À DOMICILE ?

PÉRIODE D'ESSAI

CLAUSE SUR LA PÉRIODE D'ESSAI

Date d'entrée

Indiquer la date de début de l'exécution du contrat. Cette date sera la date de référence pour fixer le début des droits acquis par le (ou la) salarié(e) liés à l'ancienneté.

Durée de la période d'essai

2 mois maximum. **La durée de la période d'essai** doit impérativement être indiquée dans le contrat de travail signé par les deux parties. À défaut, vous ne pourrez vous prévaloir de l'existence d'une période d'essai.

HORAIRES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES

CLAUSE SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL

Il convient de préciser l'horaire hebdomadaire de travail sur laquelle les deux parties s'engagent.

La durée du travail est limitée à 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Quoi qu'il en soit, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 50 heures au cours d'une même semaine.

La convention collective prévoit la possibilité de recourir à des heures de « présence responsable », ce sont des heures de présence du (de la) salarié(e) sans travail effectif, présence pendant laquelle le (ou la) salarié(e) peut vaquer à ses occupations, tout en restant vigilant (exemple : lire un livre pendant que la personne gardée fait la sieste).

REPOS HEBDOMADAIRE

CLAUSE SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE

Jour de repos habituel : une journée de 24 heures + une demi-journée de 12 heures.
Le jour de repos hebdomadaire n'est pas forcément le dimanche (la convention collective dit « de préférence le dimanche »). Le travail, le jour du repos hebdomadaire ne peut être qu'exceptionnel. Si un travail est demandé par l'employeur le jour du repos hebdomadaire, la rémunération sera majorée de 25 %.





JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Il convient donc de prévoir dans le contrat si le (ou la) salarié(e) travaille les jours fériés ou non. Seul le 1er mai est férié et chômé. Les autres jours fériés sont des jours fériés « ordinaires ». S'ils sont travaillés, ils sont rémunérés normalement.

CLAUSE SUR LES JOURS FÉRIÉS

RÉMUNÉRATION À LA DATE D'EMBAUCHE

Il convient d'indiquer le salaire horaire brut et l'assiette de cotisations choisie d'un commun accord entre l'employeur et le (ou la) salarié(e) (forfait ou réel).

CLAUSE SUR LA RÉMUNÉRATION

- Un salaire minimum est à respecter en fonction du niveau de classification du (de la) salarié(e).
- L'assiette de cotisation :
  - Le choix de la base réelle conduit à calculer les cotisations sociales sur le salaire brut de base dans son intégralité.
  - Le choix de la base forfaitaire conduit à calculer **les cotisations sociales patronales et salariales sur la base du SMIC brut multiplié par la durée mensuelle du travail du (de la) salarié(e) et ce quelque soit son salaire brut véritable.** Ce mode de cotisations est moins favorable au (à la) salarié(e), puisque ne cotisant qu'à hauteur du SMIC, il (elle) bénéficiera d'une protection sociale sur cette base (allocation chômage, indemnités journalières de la sécurité sociale, pension de retraite, etc.) quelque soit son salaire brut. La mention du choix de cette base et l'acceptation du (de la) salarié(e) pour ce choix sont donc impératifs.

Quand les horaires de travail sont réguliers, le salaire DOIT être mensualisé.
Le calcul de la mensualisation est le suivant : salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaire x 52/12.
Le salaire mensualisé est un salaire qui est versé chaque mois au (à la) salarié(e) (sauf cas d'absence du (de la) salarié(e), etc.).
Si le (ou la) salarié(e) effectue des heures supplémentaires, elles seront rémunérées (ou récupérées si le contrat prévoit cette possibilité) avec une majoration.

- **Conduite automobile :** prévoir une majoration de rémunération en cas de conduite automobile.
- **Prestations en nature :** elles seront déduites à hauteur de 4,70 Euros par repas et de 71 Euros pour un logement fournies seront déduites de la rémunération nette.

CONGÉS PAYÉS

La première année d'embauche jusqu'au 31 mai, le (ou la) salarié(e) ne peut pas prendre de congés payés, la période de référence ne courant que du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.
Il conviendra de prévoir les modalités de prise de congés pour cette année ainsi que le mode de rémunération (sans solde ou par anticipation).

CLAUSE SUR LES CONGÉS PAYÉS

